

Der Blick nach draußen

Von anderen lernen

Die lang anhaltende Misere auf dem deutschen Arbeitsmarkt hat in den vergangenen Jahren immer stärker den Blick über die Grenzen gelenkt, auf Ansätze und Erfahrungen in beschäftigungspolitisch erfolgreichen Ländern. So waren seinerzeit die Mitglieder der Hartz-Kommission und deren Beraterstab ausgeschwärmt, um Anregungen zur Reform von Arbeitsmarktpolitik und Arbeitsverwaltung im Ausland zu holen. Fehlschlüsse blieben dabei nicht aus.



Vom Nutzen internationaler Vergleiche

In den Sozialwissenschaften hat der Vergleich unterschiedlicher Systeme, Kulturen und Gebräuche als zentrale Methode eine lange Tradition. Begründet wird sein Nutzen damit, dass nur im Vergleich mit Anderem, dem zunächst Fremden, das Eigene wahrhaft verständlich wird. Nur der systematische Vergleich unterschiedlicher Gestaltungs- und Wahrnehmungsmechanismen eröffnet den Blick für die Veränderbarkeit, behalte aber auch die Vor- und Nachteile alter und neuer Lösungen im Blick.

Auch in der internationalen Arbeitsmarktforschung ist die vergleichende Untersuchung empirischer Zusammenhänge zwischen ökonomischen Rahmenbedingungen und institutionellen Regelungen ein zentraler Gegenstand. Deren Nutzen wird in einem besseren Verständnis von Funktionsweisen und Anpassungsmöglichkeiten von Arbeitsmärkten gesehen. Die Analyse unterschiedlicher Ländererfahrungen verspricht einen höheren Erkenntnisgewinn oder – statistisch gesprochen – eine größere Varianz bei der Bestimmung der Determinanten von Beschäftigung und Arbeitslosigkeit.

Aus politikberatender Perspektive sind internationale Vergleiche immer dann wichtig, wenn im nationalen Kontext Fragen wissenschaftlich (noch) nicht eindeutig geklärt sind bzw. Wirkungszusammenhänge empirisch nicht eindeutig geklärt werden können. Internationale Erfahrungen fungieren dann quasi als „Ersatz-Evidenz“. Sie bieten somit eine Möglichkeit, die Grenzen wissenschaftlicher Politikberatung zu erweitern.

Internationale Erfahrungen sprechen dann für oder gegen den Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen zur Steigerung der Erwerbsbeteiligung von Frauen, die De-regulierung von befristeten Beschäftigungsverhältnissen bei weiterhin striktem Kündigungsschutz für Insider oder die Einführung von Kombilohnmodellen zur Stärkung von Arbeitsanreizen im Niedriglohnssektor.

Politiker suchen darüber hinaus immer nach einem „guten Tipp“ und fragen deshalb, was man aus den Erfahrungen anderer Länder für die Problemlösung und Politikgestaltung im eigenen Land lernen kann. Die Nachfrage nach Lösungsmöglichkeiten und Handlungsoptionen für

konkrete Problemlagen ist groß. Ob Strategien zur Bewältigung des Facharbeitermangels, Ansätze zur Integration von arbeitslosen Leistungsbeziehern oder Lösungsansätze für kommunale Verschuldungsprobleme – die Spannweite bei der Suche nach optimalen oder wenigstens guten Vorbildern („best/ good practices“) ist weit.

Aber nicht nur Lösungen von Detailproblemen sind gefragt. Vielmehr zielt das Lernen über „Benchmarking“ generell auf die Positionierung der Beschäftigungs-, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik eines Landes gegenüber andern entwickelten Industriestaaten. Angesichts der Globalisierung und der demografischen Entwicklung wird das „Lernen von den Besten“ noch dringlicher.

Dieser Auffassung ist auch die EU-Kommission. Im Rahmen der europäischen Beschäftigungsstrategie wertet sie nationale Aktionspläne aus und organisiert Peer-Reviews, um gute Praktiken in der Beschäftigungspolitik unter den Mitgliedsländern zu verbreiten. Dabei dient das Benchmarking als Werkzeug, um die Beschäftigungsperformanz verschiedener Länder miteinander zu vergleichen und Politiken zu identifizieren, die das Performanz-Niveau erhöhen können.

Auf supranationaler Ebene hat der Benchmarking-Ansatz aber nicht nur bei den EU-Gremien hohe Priorität. Auch OECD, ILO, Weltbank oder der IWF haben sich dem Ziel verschrieben, erfolgreiche Ansätze und „gute Praktiken“ zu verbreiten.

Komplexe Fragen

Einen „Mehrwert an Erkenntnis“ durch internationale Vergleiche erhält man relativ leicht bei überschaubaren Problemlagen wie der Wirkung von Trainingsmaßnahmen für Jugendliche im europäischen Vergleich. Anliegen und Fragen aus Politik und Öffentlichkeit, die an die international vergleichende Arbeitsmarktforschung herangetragen werden, sind i. d. R. aber komplexer, auch wenn sie auf den ersten Blick eher trivial klingen mögen: Wie können Unterschiede in der Beschäftigungsperformanz zwischen Ländern erklärt werden? Welches sind erfolgreiche Reformstrategien in hoch regulierten Arbeitsmärkten? Welcher Mix aus Maßnahmen und Politiken ist im Länder-

vergleich erfolgreich, um strukturelle Probleme auf dem Arbeitsmarkt zu bekämpfen?

Stärker fokussiert, aber ähnlich komplex, sind folgende Fragen: Warum ist die Langzeitarbeitslosigkeit in Deutschland höher als in anderen Ländern? Warum können andere europäische Staaten größere Erfolge bei der Integration von gering Qualifizierten aufweisen? (Wie) wirkt Aktivierungspolitik für erwerbsfähige Hilfebedürftige im internationalen Vergleich?

Im Kontext

Solche Fragen betreffen zugleich verschiedene Politikfelder und müssen zudem „kontextbezogen“ beantwortet werden, wenn man tatsächlich aus den Erfahrungen anderer Länder lernen will.

Umfassende Lösungsansätze können nicht losgelöst von der Arbeitsmarktverfassung oder Sozialstaatskonzeption eines Landes analysiert und ungeprüft übertragen werden. Will man nicht nur Versatzstücke aus andern Ländern übernehmen, bedarf es der Untersuchung des Zusammenwirkens unterschiedlicher Determinanten erfolgreicher Politik.

Will man beispielsweise die Übertragbarkeit von „Fördern und Fordern“ für Hilfebezieher prüfen, geht es um eine Fülle ganz spezieller Aspekte: die normativen und rechtlichen Grundlagen von Aktivierungspolitik, die definitorische und quantitative Abgrenzung der Hilfebezieher, Unterschiede in der Ausgestaltung von Grundsicherungssystemen, die Wirkung finanzieller Anreize im Zusammenhang mit unterschiedlichen Grundsicherungssystemen oder die Ausgestaltung und Wirkung von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen sowie deren organisatorische Umsetzung (Governance).

Einfache Instrumente

Das methodische Instrumentarium zur Analyse solcher umfassender Ansätze ist allerdings begrenzt. Trotz der eingangs erwähnten großen Bedeutung sozialwissenschaftlich vergleichender Forschung gibt es nämlich keine rigorose Vergleichsmethodologie. Es bedarf aber theoriegeleiteter, empirisch fundierter Methoden, um über ein deskriptives „Berichtsinstrument“ hinauszukommen: Was soll wie, wann und warum verglichen werden?

Intensive Fallstudien erlauben beispielsweise die eingehende Beschreibung dynamischer Prozesse und kausaler Mechanismen am Einzelfall, erschweren jedoch die theoretische, raum- und zeitunabhängige Verallgemeinerung. Die Vielfalt der Variablen und die begrenzte Zahl von Ländern erschweren rein quantitative Analysen und machen statistische Inferenzschlüsse nahezu unmöglich.

In den meisten Vergleichsstudien wird deshalb induktiv-explorativ mit einem Mix aus quantitativen und qualitativen Variablen gearbeitet. Umfangreiche Daten oder statistische Querschnittsvergleiche werden mit historisch-institutionellen Entwicklungen und normativen Grundlagen verschiedener Sozialstaatstypen logisch verknüpft. Dies gestattet die Untersuchung von Kontextbedingungen, lässt aber keine Schlüsse über Kausalbeziehungen zu. Bei Versuchen einer stärkeren Systematisierung und Quantifizierung von qualitativen Informationen (wie dem „Fuzzy Set“-Verfahren) entsteht aber oft eher der Eindruck handwerklichen Bastelns denn der Anwendung seriöser Verfahren.

Lückenhafte Daten

Länderübergreifende Wirkungsanalysen zum Zusammenhang zwischen Arbeitslosenraten und Arbeitsmarktinstitutionen auf der Makroebene stehen methodisch unter starkem Beschuss. Die Ergebnisse gelten als wenig robust. Indikatorenvergleiche auf der Basis von Makro-Datensätzen, wie sie von der OECD oder von EUROSTAT bereitgestellt werden, sind auch wegen der Selektivität der Indikatoren problematisch. In länderübergreifenden quantitativen Analysen kann nur das gemessen werden, wofür vergleichbare Indikatoren vorhanden sind. So werden Ungleichgewichte auf Arbeitsmärkten ausschließlich anhand der standardisierten Arbeitslosenquoten beurteilt, aber nicht auf Basis der hierfür wesentlich aussagekräftigeren Unterbeschäftigungsquote, die international nicht erfasst wird.

Eine Alternative zu Makro-Studien stellen Analysen auf Mikrodatenbasis dar. Nationale Mikrodatensätze für länderübergreifende Analysen stehen aber nur in begrenztem Umfang zur Verfügung und sind wegen der fehlenden Standardisierung auch nur eingeschränkt vergleichbar. Der Zugang zu international standardisierten Mikro-Da-

tensätzen, wie dem European Labour Force Survey, dem Haushaltspanel (ECHP bzw. EU-SILC) und der Luxembourg Income Study, ist zwar unproblematisch. Wegen fehlender Merkmalsausprägungen und der Unterrepräsentation von Zielgruppen (z.B. erwerbsfähige Hilfebezieher) sind sie für viele Fragestellungen aber nicht geeignet.

Beschäftigungspolitische Vorbilder

Das „holländische Beschäftigungswunder“ oder der „keltische Tiger“ sind Metaphern für Länder, die im vergangenen Jahrzehnt ihre Arbeitsmarktperformanz verbessern konnten. Sie gelten deshalb als Vorbilder für erfolgreiche Arbeitsmarkt- und Sozialreformen. Die Hartz-Reformen wurden von Ländern wie Dänemark, Großbritannien, Irland, den USA oder den Niederlanden inspiriert. Das Leitbild „Fördern und Fordern“ ist die deutsche Version einer aktivierenden Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik in Ländern, die es in den 90er Jahren geschafft hatten, ihre Arbeitslosenraten drastisch zu senken.

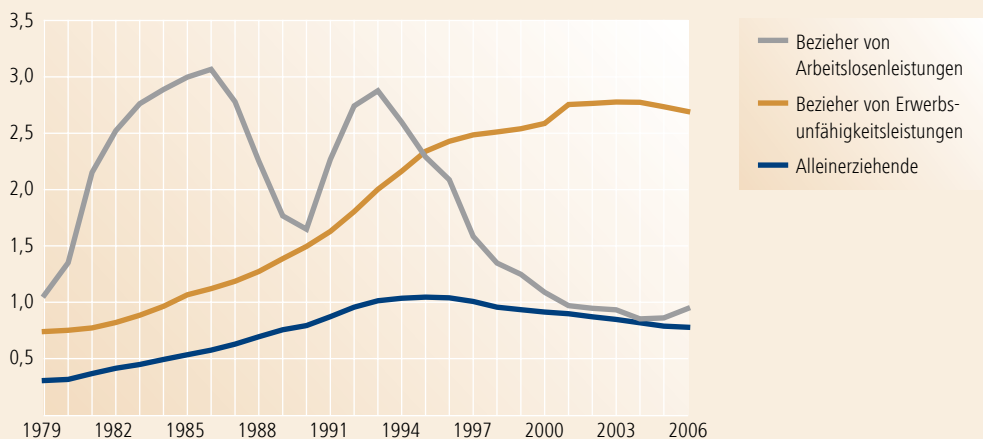
Die Schlussfolgerungen, die nicht nur von deutscher Seite aus den Erfahrungen in den Nachbarländern gezogen wurden, beruhen jedoch eher auf anekdotischer als systematischer Evidenz. Der Beitrag aktivierender Arbeitsmarktpolitik zur Reduzierung der Arbeitslosigkeit kann zwar theoretisch abgeleitet, empirisch aber nicht eindeutig belegt werden. Aktivierungspolitik ist in den meisten Ländern in umfassende Sozial- und Arbeitsmarktreformen eingebettet. Die Wechselwirkungen von Aktivierungsmaßnahmen und anderen Reformelementen können deshalb nicht klar voneinander abgegrenzt werden.

Zum anderen ist zu fragen, ob die Reduzierung der Arbeitslosenquoten tatsächlich auf eine erfolgreiche Integration von mehr Menschen in den Arbeitsmarkt zurückzuführen ist. Betrachtet man allein die Zahl der registrierten Arbeitslosen zur Beurteilung des beschäftigungspolitischen Erfolgs oder Misserfolgs, führt dies mitunter zu weitreichenden Fehlschlüssen, wie die Graphik auf Seite 92 zeigt.



Abbildung 1

Bezieher von Arbeitslosenleistung und Erwerbsunfähigkeitsleistungen in Großbritannien 1979 bis 2006 - in Mio.



Quelle: Department of Work and Pension (DWP)

© IAB

Die Entwicklung in Großbritannien

Seit 1996, dem Jahr der Einführung der neuen Arbeitslosenleistung (JSA), fallen die Arbeitslosenzahlen in Großbritannien. Parallel dazu stieg die Zahl der Bezieher von Erwerbsunfähigkeitsleistungen (IB= Incapacity benefits). Dies deutet darauf hin, dass es zwischen beiden Leistungsarten Substitutionsbeziehungen gibt. Untersuchungen bestätigen, dass die strengen Anforderungen an Eigenaktivität, Verfügbarkeit und Zumutbarkeit und deren Verknüpfung mit dem JSA-Leistungsbezug eindeutig zu einer Verschiebung in das eher „passive“ IB-Versicherungssystem geführt haben.

Mit diesem Befund relativiert sich nicht nur die Erfolgsbilanz der britischen „Welfare-to-Work“ Politik. Es wird auch deutlich, dass man auf eindimensionale Performanzindikatoren wie den Arbeitslosenraten beruhende Vergleiche mit der gebotenen Vorsicht interpretieren sollte.

Vergebliche Liebesmüh

Berechnungen zum Zusammenhang von Arbeitslosen- und Beschäftigungsraten im Zeitablauf zeigen hingegen einen signifikant negativen Zusammenhang zwischen Erwerbsneigung und Arbeitslosenrate. Ein zunehmendes Arbeitsangebot muss also nicht zu steigender Arbeitslosigkeit führen. Auch wenn man – wegen wechselseitiger Bedingtheit

– nicht vorschnell urteilen sollte: Eine Politik, die auf eine Verminderung des Arbeitsangebotes über Frühverrentungs- oder Erwerbsunfähigkeitsprogramme setzt, kann letztlich die Arbeitslosigkeit nicht wirklich bekämpfen.

Hätte man diese Erkenntnisse in der Vergangenheit wahr und ernst genommen, hätten die in vielen europäischen Ländern angewandten Programme zur massiven Reduzierung des effektiven Arbeitsangebots nicht durchgeführt werden dürfen.

Dies gilt in gewisser Weise auch für die im Ländervergleich extrem hohe Arbeitslosenquote unter den (formal) gering Qualifizierten in Deutschland. Die Behauptung, in Deutschland sei die Arbeitsmarktlage der als „gering qualifiziert“ eingestuft Personen außergewöhnlich schlecht, kann nämlich empirisch gar nicht eindeutig belegt werden.

Lernschwierigkeiten

Dient der internationale Vergleich also nur als „Alibi“, um daraus weitreichende Vorschläge für eine „Aktivierende Sozialhilfe“ oder den weiteren Ausbau des Niedriglohsektors abzuleiten? Verschleiern oder verfälschen internationale Indikatorenvergleiche folglich die Wahrnehmung des Eigenen mehr als dass sie es „wahrhaft verständlich“ machen, wie eingangs behauptet? Für die Lösung welcher Probleme sind flächendeckende Kombilöhne in Verbindung

mit „Workfare“ und dem Ausbau des Niedriglohnssektors letztlich geeignet? Welche „guten Praktiken“ aus andern Ländern können seriöserweise transferiert werden, wenn es weder das Referenzmodell noch eindeutige Vorbilder gibt, sondern nur pfadabhängige Ländervorteile? Sind die Ursachen von Arbeitslosigkeit letztlich zu komplex, als dass man von anderen wirklich etwas lernen kann?

Die Herausforderungen, die vergleichbare Länder zur Erhöhung der Anpassungsfähigkeit von Arbeitsmärkten in Zeiten der Globalisierung zu meistern haben, sind sehr verschieden. Denn jedes Land ist von einem anderen Ausgangsniveau aus gestartet und hat bis heute unterschiedliche Reformwege beschritten. Alle Länder haben aber versucht, den Arbeitsmarkt zu deregulieren und Aktivierungsmaßnahmen in die Arbeitsmarktpolitik zu integrieren, jedoch mit unterschiedlichem Erfolg. Liegt dies tatsächlich an den verschiedenen Ausgangsniveaus und Reformwegen?

Ein wesentlicher Grund für die eingeschränkte Transferierbarkeit von erfolgreichen Modellen ist, dass sie meist auf Vorbedingungen beruhen, die nicht einfach auf andere Länder übertragbar sind. Gerechtigkeitsvorstellungen, Sozialstaatskonzeption und Arbeitsmarktinstitutionen unterscheiden sich im zwischenstaatlichen Vergleich beträchtlich (vgl. hierzu Seite 62 ff).

Pfadabhängigkeiten

Historische Entstehungsbedingungen und die Entwicklung eines landesspezifischen institutionellen Rahmens verursachen nämlich „Pfadabhängigkeiten“. Die Einordnung von Ländern nach Sozialstaatstypen oder Beschäftigungsregimes kann dabei das Verständnis der Ausgangsbedingungen und die Einschätzung des Umfangs von Reformen und Reformbedürfnissen verbessern.

Der Übergang in ein anderes Sozialstaatsmodell mag wegen dieser Pfadabhängigkeit institutionell und politisch schwierig sein, ist aber nicht unmöglich. So kollidieren das universalistische Prinzip der skandinavischen Staaten oder das liberale Modell der angelsächsischen Staaten zwar grundsätzlich mit den Prinzipien einer beitragsbezogenen sozialen Absicherung in den kontinentaleuropäischen Ländern.

In Deutschland ist mit Hartz IV aber ein Übergang von dem – bis 2005 dominanten – Bismarckschen Sozialversiche-

rungssystem zu einem System bedürftigkeitsgeprüfter Fürsorgeleistungen angelsächsischer Prägung zu beobachten.

Die mit Einführung des SGB II verbundene massive Ausdehnung bedürftigkeitsgeprüfter Grundsicherungsleistungen auf die Mehrzahl der Transferbezieher kann als „Systembruch“ interpretiert werden. Vor diesem Hintergrund wird auch der starke Widerstand gegen „Hartz IV“ und die „gefühlte“ Ungerechtigkeit breiter Bevölkerungsschichten verständlich.

Erfolgreiches Lernen

Länder können also von einander lernen, dürfen aber nicht einfach „Rosinen picken“. Es wäre verfehlt, würde man von erfolgreichen Ländern einzelne Merkmale und Reformansätze in der Erwartung herausgreifen, dass dadurch die Arbeitslosigkeit sinkt oder die Erwerbsbeteiligung steigt.

Gleiche Politikmaßnahmen wirken nämlich in einem anderen institutionellen Kontext anders (vgl. Seite 62 ff). Der Gesamteffekt ist eben oft mehr als die Summe der Effekte einzelner institutioneller Änderungen.

Ländervergleiche können durchaus politikrelevante Lehren und Erkenntnisse vermitteln. Dafür liefert der Kündigungsschutz ein interessantes Anschauungsbeispiel. Durch internationale Vergleiche gewinnt man einige Einblicke, die in nationalen Evaluationsstudien so nicht sichtbar werden. In der Regel können nämlich – weder bei einer Lockerung noch bei einer Verschärfung des Kündigungsschutzes – in einem Land eindeutige Beschäftigungseffekte festgestellt werden.

Ein Vergleich des traditionell liberalen Kündigungsschutzrechts in Dänemark mit Ländern, die einen restriktiven Kündigungsschutz haben wie Spanien, zeigt hingegen Folgendes: Rund ein Viertel aller Dänen wechselt pro Jahr den Arbeitsplatz. Damit ist der „Job Turnover“ in Dänemark höher als in Ländern mit restriktivem Kündigungsschutz. Dänische Arbeitnehmer halten ihre Position am Arbeitsmarkt gleichwohl für wesentlich sicherer als ihre Kollegen in stärker regulierten Ländern.

Das Beispiel Spanien zeigt außerdem, wie der traditionell starke Schutz der unbefristeten Vollzeitbeschäftigung (Insider) bei gleichzeitig steigender Verbreitung befristeter Beschäftigungsverhältnisse (Outsider) zu einer starken

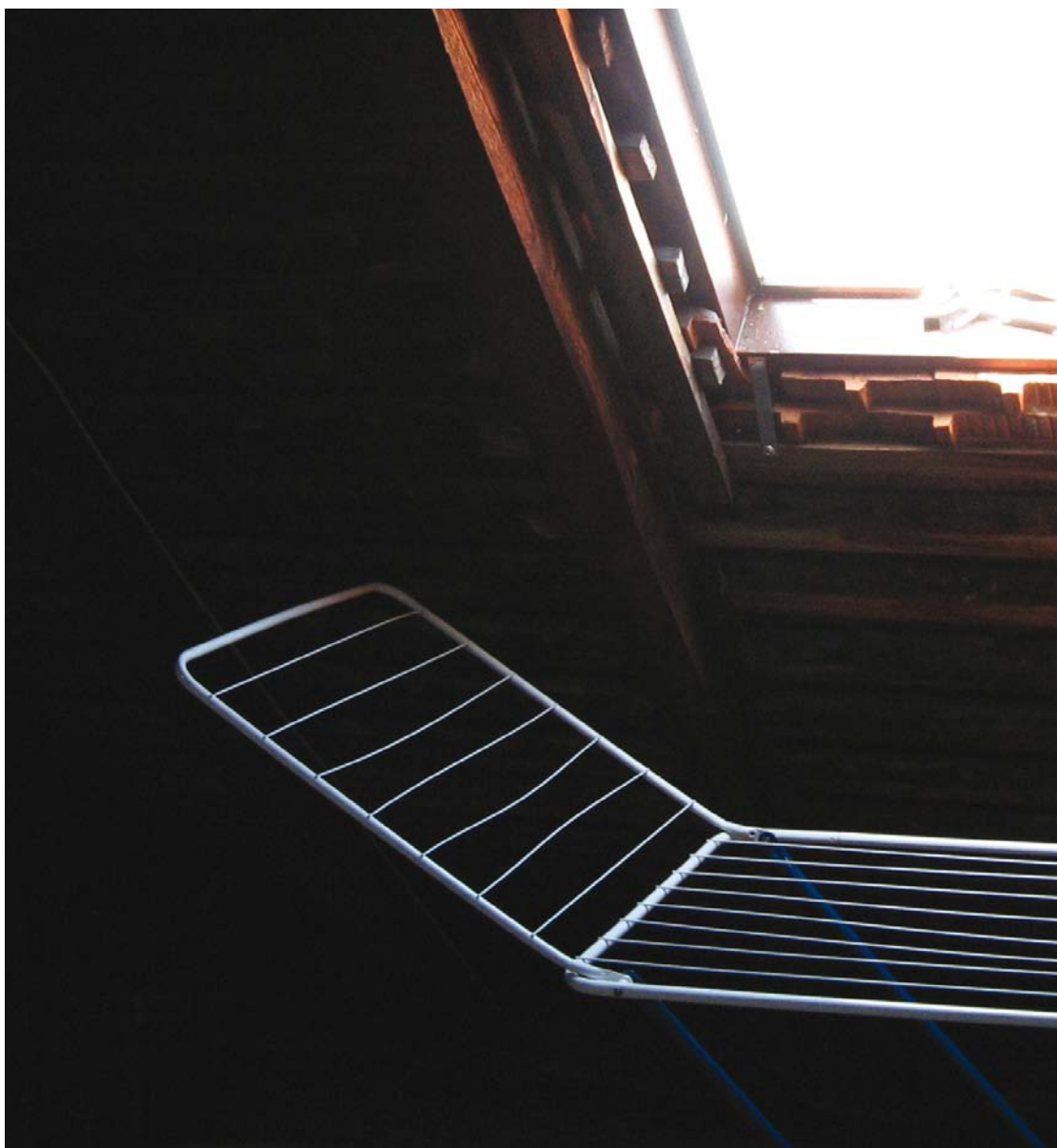
Segmentierung des Arbeitsmarktes führen kann. Ein Drittel aller spanischen Beschäftigungsverhältnisse ist nämlich inzwischen befristet, was negative Konsequenzen für die Investitionen in berufs- und betriebsspezifisches Humankapital hat und zu höheren Einkommensrisiken führt.

Mehr Flexibilität – aber wie?

Andererseits zeigen Ländervergleiche, dass eine Deregulierung des Kündigungsschutzes nicht der Königsweg zu einer größeren Anpassungsfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt sein muss. Mehr „numerische“ Flexibilität durch Deregulierung des Kündigungsschutzes oder die Ausweitung „atypischer“ Beschäftigungsformen kann auch durch betriebsinterne Anpassungen („funktionale“ Flexibilität) oder flexible Arbeitszeiten erreicht werden. So passt eine hohe

numerische Flexibilität besser zu einer Wirtschaft mit sehr heterogenen Qualifikationsstrukturen und vielen relativ gering qualifizierten Arbeitnehmern (wie in den USA) als zu Ländern mit einer primär mittleren Qualifikationsstruktur (wie in Deutschland).

Bei flexibler Produktion mit höher qualifizierten Beschäftigten ist numerische Flexibilität nämlich schnell ineffizient. Denn diese Form der Arbeitsorganisation erfordert hohe betriebs- und beziehungspezifische Investitionen. Solche Investitionen können von Unternehmen wie Beschäftigten nur erwartet werden, wenn eine langfristig stabile Beschäftigungsperspektive existiert. Diese Erkenntnisse sollte die EU-Kommission berücksichtigen, wenn sie den Mitgliedsstaaten das dänische Modell von Flexibilität und sozialer Sicherheit („Flexicurity“) zur Nachahmung empfiehlt.



Schlussfolgerungen

Obwohl es die „beste Praxis“ nur selten geben dürfte, findet man insbesondere bei internationalen Organisationen wie der EU, OECD, ILO oder dem IWF einen ausgeprägten Hang zur Diffusion von „good practices“. Damit leisten sie zumindest einen Beitrag zur Diffusion des Problembewusstseins, aber auch zur Identifikation manch innovativer Lösung.

Ein prominentes Beispiel hierfür liefert die PISA-Studie von 2003. Die deutschen Ergebnisse der OECD-Vergleichsstudie führten erstmals einer breiten Bevölkerung die selektive Wirkung und geringe Aufstiegsmobilität des deutschen Bildungssystems vor Augen. Damit wurde nicht nur das Problembewusstsein geschärft und eine festgefahrene Diskussion aufgebrochen. Durch die Identifikation von „good practices“ in den skandinavischen Ländern ergaben sich auch alternative Gestaltungshinweise für Lehr- und Lernprozesse in Deutschland.

Die Transferierbarkeit von Ansätzen und „guten Praktiken“ hängt wesentlich ab vom Grad der Allgemeinheit der Problemlösung. Sowohl bei ordnungspolitischen Grundsatzüberlegungen als auch bei der Lösung von Detailproblemen ist die Transferierbarkeit höher als bei dazwischen liegenden Ansätzen.

So wird in Ländern mit unterschiedlicher Sozialstaatskonzeption nach einem „Dritten Weg“ zwischen dem traditionell „fürsorgenden“ Sozialstaat und einem weitreichenden „Laissez-fair“ gesucht, was sich in dem neuen Leitbild eines „aktivierenden Sozialstaates“ niederschlägt. Gleichwohl ist das politische Erkenntnisinteresse für Lösungsansätze auf der „Ebene dazwischen“ besonderes groß. Ein aktuelles Beispiel dafür ist das bereits erwähnte dänische „Flexicurity“-Modell.

Vor einer einfachen Übertragung arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitischer Ansätze muss aber genauso gewarnt werden wie vor blindem Eifer. Eine seriöse Politikberatung setzt profunde Länderkenntnisse voraus, die über Momentaufnahmen hinausgehen.

Dem eingangs erwähnten Verständnis des Eigenen durch Vergleiche mit dem Anderen sei hinzugefügt: Man kann von anderen nur etwas lernen, wenn man viel über sich selber weiß. In diesem Fall müssen sich politisches Erkenntnisinteresse und empirisch fundierte komparative

Forschung auch nicht ausschließen – auch wenn keine rigorosen Methoden zur Bestimmung „kausaler Effekte“ zur Verfügung stehen.

In internationalen Vergleichen oft unterschätzt wird die Zeitdimension. Kein Land war zu allen Zeiten „top“. Dass erfolgreiche Anpassungsstrategien einen langen Atem erfordern, zeigt auch der Blick auf Arbeitsmarkt- und Sozialreformen im Ausland. In den Niederlanden z. B. wurden die Früchte des Wasenaar-Abkommens von 1982 erst Ende der 1990er Jahre eingefahren. In Dänemark ist man – bildlich gesprochen – inzwischen bei „Hartz XX“ angelangt.

Für die international vergleichende Arbeitsmarktfor- schung bleiben Fragen zur Relevanz institutioneller Rahmenbedingungen bzw. zum richtigen Mix aus Flexibilität und Sicherheit aktuell. Die OECD hat in der revidierten „Job Strategy“ von 2006 ihr Grundmodell weitentwickelt und bisherige Befunde teilweise revidiert.

Wichtig ist die Weiterentwicklung von Messkonzepten und wissenschaftlichen Methoden, um mehr gesicherte Erkenntnisse zur Interaktion von Politik und Institutionen zu bekommen. Die Kombination von Mikro-Evidenz und Experimenten zur Wirkungsweise von Institutionen sind dabei genauso bedenkenswert wie Vorschläge zur alternativen Verwendung ökonometrischer Verfahren. Es geht darum, diese Verfahren weniger zum rigorosen Testen von Hypothesen zu nutzen als vielmehr für die Exploration empirischer Zusammenhänge durch ein enges Wechselspiel von Theorien, Methoden und Daten.

Die Autorin



Regina Konle-Seidl

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Internationale Vergleiche und Europäische Integration“ am IAB.
regina.konle-seidl@iab.de